

Paris, le 30 novembre 2016

COMPTE-RENDU SUCCINCT DE LA CAP des Techniciens Supérieurs du 29 et 30 novembre 2016

Représentaient l'UNSA

| | | | |
|--------------------|---------------------|----------------|--|
| Martine HARNICHARD | DDCSPP Meuse | 03.29.77.42.31 | martine.harnichard@meuse.gouv.fr |
| Nicolas BIDEAUX | DDCSPP Indre | 02.54.48.57.44 | nicolas.bideaux@indre.gouv.fr |
| Patrick FLEURY | DDT Orne | 02.33.32.50.57 | patrick-r.fleury@orne.gouv.fr |
| Pierre-Henri ROSE | IFCE Haras Besançon | 03.81.52.50.44 | pierre_henri.rose@ifce.fr |
| Magali BORRE | DRAAF Grand-Est | 07.60.09.22.98 | magali.borre@agriculture.gouv.fr |

DECLARATION LIMINAIRE

ORGANISATION DE CETTE CAP (La partie en italique a été lue en commun avec FO)

Nous dénonçons la désorganisation de cette CAP, à savoir :

- *Délai d'envoi des documents non respecté.*
- *Pavé de mobilité (155 pages !) transmis le vendredi soir pour une pré-CAP le mardi matin.*
- *Tableaux d'avancement remis au compte goutte jusqu'au lundi 20 h et plus.*
- *Transmission tardive des dossiers incomplets des agents qui ne permet pas d'expertiser à sa juste valeur les propositions de l'Administration.*
- *Les délais trop courts entre la date de pré-CAP et date de la CAP nous imposent de travailler dans l'urgence*

Par ailleurs, faute de disposer de l'ensemble des procès verbaux des CAP de ces dernières années, nous n'en validerons encore aucun à cette CAP.

Cela compromet le suivi des avis et dossiers en cours et entretient les interrogations et dysfonctionnements de cette instance pourtant indispensable au bon fonctionnement de l'administration et au bon déroulement de nos carrières.

Malgré cette désorganisation, nous tenons à remercier l'ensemble des gestionnaires des personnels pour leur investissement.

L'UNSA demande à l'Administration de rappeler aux structures locales le rôle et l'importance des « élus » en CAP. Etre à Paris, c'est travailler pour la communauté de travail. Il est temps que certains directeurs s'en souviennent.

Avant son départ, nous remercions M. Marc CASTAING, Chef du bureau de gestion des personnels pour sa collaboration et nous lui souhaitons bonne continuation dans ses nouvelles missions.

CONCERNANT L'ENSEMBLE DES TSMA

Les personnels affectés dans les différentes structures relevant du ministère en charge de l'agriculture, subissent de plus en plus de pression (de la part des usagers/interlocuteurs et du ministère/hiérarchie), il est important que l'administration soutienne son personnel et mette tout en œuvre pour cela.

A quand une campagne de communication du gouvernement pour réhabiliter l'image des fonctionnaires ? L'image du fonctionnaire est dégradée alors que celui-ci ne fait que remplir ses missions. Il est temps de défendre vos agents publiquement.

IFCE (Institut Français du Cheval et de l'Équitation)

Malgré l'affirmation du MAAF de vouloir maintenir l'IFCE, la restructuration brutale se poursuit...

L'IFCE est un établissement indispensable à la filière équine en apportant son expertise, son professionnalisme et son impartialité aux professionnels, aux amateurs, aux fédérations, aux ANR (Association Nationale de Races) et à l'ensemble de la filière équine.

L'UNSA soutient les agents afin que toutes les missions de l'IFCE s'accomplissent dans le respect de ceux-ci. Ces missions doivent s'effectuer sur l'ensemble du territoire national sur les implantations actuelles de l'IFCE. Le démantèlement des sites doit cesser mais également et surtout l'hémorragie des réductions de personnel.

Chacun des personnels doit pouvoir bénéficier d'une prime de restructuration. Le MAAF s'est engagé pour honorer la prime d'accompagnement (PARRE : Prime d'Accompagnement à la Réorganisation Régionale de l'Etat et la PRS : Prime de Restructuration de Service) avec effet rétroactif à la signature du COP (Contrat d'Objectifs et de Performance). Pouvez-vous confirmer ?

Le MAAF a-t-il pris conscience que la filière équine subi également les différentes réformes de l'IFCE ?

STOP à la destruction de cet établissement, pour ses agents et la survie de la filière équine française.

SEA

Le premier pilier de la PAC

Des calendriers de travail plus précis ont apporté une certaine visibilité mais les modes opératoires sont toujours aussi complexes. Malgré nos précédentes demandes de simplification, la pression quotidienne perdure. Le mal être dans les SEA est toujours aussi présent.

Le second pilier de la PAC

La mise en place des grandes régions a complexifié la chaîne de commandement : les circuits d'informations sont longs et peu fiables. Des difficultés relationnelles apparaissent avec certains conseils régionaux qui n'ont pas pris la mesure de leur responsabilité. Cette situation pénalise les services de l'Etat et les usagers.

Nos collègues sont usés, voire désabusés face à cette désorganisation qui engendrent des risques psychosociaux. De ce fait, nous déplorons le départ de nos collègues, mémoire vivante des SEA, dont les postes restent vacants.

Les SEA sont à saturation avec une campagne PAC 2015 non finalisée, une campagne 2016 en cours de traitement et les premières directives pour la campagne 2017.

La Profession agricole s'énerve, commence à s'agiter près des DDT partout en France.

Par ailleurs, la plupart de nos collègues en poste en SEA sont gérés par un ISST (Inspecteur Santé Sécurité au Travail) du MEEM dont l'acculturation agricole pose problème.

MEDECINE DE PREVENTION

Dans une grande majorité de départements, les conventions entre la MSA et le MAAF sont dénoncées laissant les agents sans interlocuteur et sans suivi médical dans 24 départements (ce qui représente 59 structures). Au du 1^{er} janvier 2017 dix autres départements dénonceront leur convention MSA.

REFORME TERRITORIALE

Avec la mise en place de la réforme territoriale, certains agents (ASP IGN FAM DRAAF) voient leur zone géographique fortement impactée, ce qui génère des temps de trajets et de nuitées supplémentaires.

De ce fait, des agents renoncent à leur mission actuelle et font acte de mobilité. Encore des compétences perdues ! Nos collègues se plaignent de faire 4 heures de trajet pour 2 heures de réunion. Non seulement c'est une perte de temps, d'énergie, un coût conséquent pour la structure, coût qui pénalise les autres dépenses et surtout un risque routier pour nos agents déjà bien malmenés par cette réorganisation.

Nous pouvons également nous interroger sur le bilan carbone de l'opération.

Pour illustrer ces propos, nous signalons la situation de nos collègues affectés à FAM qui attendent toujours leurs frais de déplacement depuis plusieurs mois. Pouvez vous nous confirmer que ces agents seront remboursés d'ici la fin d'année ?

De plus, la participation des agents aux formations et réunions du fait de l'éloignement du chef lieu de région et du coût supplémentaire engendré par les frais de déplacement est de plus en plus contrainte.

DECROISEMENT

Nous sommes à la troisième vague de décroisement qui sera effective au 1^{er} janvier 2018.

Les agents concernés se sentent isolés : pas d'accompagnement, pas de réponse à leurs demandes !.

Quid des agents signataires d'il y a deux ans et devant décroiser lors de cette nouvelle vague qui désirent aujourd'hui revenir sur leur décision ?

Quid des agents sur un poste décroisé, non signataire de l'engagement qui souhaitent effectuer une mobilité ? La plupart d'entre eux ont un avis défavorable de leur structure de départ.

ABATTOIRS

La DGAI veut développer une stratégie de communication. L'UNSA s'en félicite. En effet, la déferlante médiatique liée à la maltraitance en abattoir a gravement mis en cause nos collègues chargés d'inspection permanente. Les quelques réponses du ministère n'ont pas été à la hauteur de la blessure ressentie par les agents d'abattoir. Nous aurions voulu une défense claire et visible de la DGAI dans les médias nationaux et une affirmation de la qualité de ses agents en abattoir.

L'Etat ne peut pas être garant de tout et les abatteurs doivent faire face à leurs devoirs d'encadrement de leurs personnels. Nos services sont garants de la protection animale et de la sécurité sanitaire des viandes mais ne peuvent être incriminés pour les mauvaises actions des personnels d'abattoir.

Malgré le rapport de la commission d'enquête parlementaire et ses 65 propositions, les associations de protection animale continuent à faire le buzz. Nous vous confirmons une fois de plus que l'UNSA est opposée à la présence des associations et de caméras à l'intérieur des abattoirs. Personne ne sait comment seront exploitées les images !

L'UNSA maintient sa demande de recrutement d'effectifs supplémentaires pour les abattoirs.

INFORMATIQUE

RESYTAL : C'est un outil qui demande un temps d'adaptation pour sa bonne prise en main. La rigidité des suites à donner aux inspections peut dévoyer le système et ne pas refléter la réalité de l'inspection.

Lorsque la première inspection donne lieu à une mise en demeure l'agent est tenu de retourner faire un contrôle. Ceci est louable dans une démarche d'amélioration des établissements. Cependant, il est impératif que cette surcharge de travail soit correctement évaluée par les chefs de services et donne lieu à une reprogrammation au moins trimestrielle des objectifs.

SIDSIC

Du fait du rattachement des SIDSIC en préfecture, les agents MAAF de cette structure se trouvent pénalisés dans leur déroulement de carrière.

L'UNSA demande un suivi attentionné des IGAPS pour ces personnes.

REPONSES DE L'ADMINISTRATION

ORGANISATION

L'administration admet avoir rencontré des difficultés pour la mise en œuvre de cette CAP et précise que ce n'est pas la responsabilité des gestionnaires qui réalisent un énorme travail.

La question de l'organisation est liée à la diminution des emplois du BOP 215. Une réorganisation est nécessaire, cette situation sera étudiée lors du prochain CTSG du 13 décembre 2016 afin de trouver un équilibre de travail entre les différents bureaux. Cette réorganisation sera réalisée avec modestie.

Il est indispensable d'effectuer un travail d'harmonisation entre les CAP. Un devoir d'équité est nécessaire entre les petits et les grandes structures. Un Groupe de travail devrait être mis en place courant 2017 sur ce sujet

Une suspension de séance a été demandée concernant la demande de report de certains points de l'ordre du jour de la CAP. L'administration n'y est pas favorable.

Après concertation avec l'ensemble des OS, il a été acté de poursuivre cette CAP ; mais si les conditions ne sont pas toutes réunies lors de la prochaine Pré CAP, la CAP ne se déroulera pas à la date prévue.

Le PV de la dernière CAP de septembre 2016 a été remis le jour de la séance et 3 autres sont envoyés à la relecture.

DECONCENTRATION RH

On constate une montée en puissance de la DGAFP sur les problématiques d'interministérialité RH. C'est d'ailleurs le rôle souhaité par le corps préfectoral. La DGAFP souhaite jouer un rôle de contrôle accru. La RH ministérielle diminue par rapport à la RH interministérielle. Pour le MAAF, la marge de manœuvre reste le régime indemnitaire. Utilisation des régimes indemnitaires différents selon les ministères.

Le MAAF a une politique ministérielle pour le régime indemnitaire, qui est favorable aux agents, en priorité aux agents de catégorie C. Peu de transfert au MAAF dans les déconcentrations de RH. Le MAAF est attaché à ses CAP nationales !

Il priorise la déconcentration RH liée au quotidien qui n'a pas d'implication directe sur les agents.

RIFSEEP

Le RIFSEEP reste le seul moyen actuellement d'harmoniser les rémunérations des différents corps. Un chantier doit être mis en œuvre courant 2017, pour définir les groupes de fonctions de la filière technique.

DECROISEMENT

Un groupe de travail a eut lieu, il y a 2 semaines a ce sujet, il devra se réunir de nouveau au printemps. L'administration reconnaît que la 3eme phase sera la plus compliquée. Les situations particulières seront étudiées au cas par cas.

L'administration précise qu'il est toujours possible de revenir sur une décision initiale

L'administration reconnaît que le RIFSEEP, dans le cadre du décroisement est un réel sujet, notamment concernant la détermination des groupes de fonction.

IFCE (Institut Français du Cheval et de l'Équitation)

C'est un sujet, régulièrement évoqué en CTM. Le rôle du MAAF consiste à accompagner au mieux les directives de cet établissement. La PARRE a bien été attribuée à l'IFCE. L'administration doit vérifier sa rétroactivité.

SEA

L'administration est bien consciente de la difficulté dans ces services Il est prévu d'augmenter les contrats de vacataires. De plus une attention particulière sera apportée aux promotions des agents de ces services.

MEDECINE DE PREVENTION

Il faut privilégier la mutualisation en interministériel, car les structures sont confrontées à une pénurie de médecin de prévention.

REFORME TERRITORIALE

L'administration envisage de faire un bilan à l'issue de la première année de fonctionnement Selon les résultats, un groupe de travail sur cette thématique pourrait être créé.

ASP : Réponse de Monsieur Daniel GUICHERD

Il y a un plan de recrutement pour stabiliser les effectifs avec des recrutements dans le cadre de concours de déprécarisation, plus recours au CDD.

La direction RH de l'ASP est pleinement consciente des difficultés rencontrées sur le terrain, mais n'a pas les moyens de faire mieux.

FAM

Concernant les frais de remboursement de déplacements, ils sont gérés par l'intermédiaire de chorus. L'administration n'a pas connaissance des blocages et non paiement de ces frais engagés par les agents. Toutefois, elle s'engage à résoudre les problèmes relevés par les agents.

EXAMEN PROFESSIONNEL IAE

Le bureau des concours est conscient des difficultés rencontrées lors des épreuves pour certaines catégories d'agents.

Il ne peut y avoir des jurys représentant toutes les spécialités, car cela risquerait de déstabiliser les agents.

Concernant le 8^{ème} échelon, le décret balai des IAE n'est toujours pas publié.

DIVERS

RECOURS PRIMES 2015 : La demande a obtenu un avis défavorable

AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR

- MOBILITES
- DEMANDES D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES TECHNICIENS SUPERIEURS (SA du MAAF accueillis en détachement)
- DEMANDES D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES TECHNICIENS SUPERIEURS (autres corps)
- DEMANDES DE DETACHEMENT DE TECHNICIENS SUPERIEURS VERS D'AUTRES STRUCTURES

- ACCUEIL EN DETACHEMENT DES SA DU MAAF ET DE TFR (IFCE) DANS LE CORPS DES TSMA DU MAAF AU TITRE DE 2017
- TITULARISATIONS DE TECHNICIENS STAGIAIRES (1^{ER} GRADE)
- TITULARISATIONS DE TECHNICIENS STAGIAIRES (2^{ème} GRADE)
- AVANCEMENTS AU GRADE DE TECHNICIEN PRINCIPAL
- AVANCEMENTS AU GRADE DE CHEF TECHNICIEN

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS
CONTACTER VOS REPRESENTANTS UNSA**
(Coordonnées au début du compte-rendu)

VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS SUR LE SITE DU MAAF

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

OU CONTACTER LA PERMANENCE

